

Медведев Александр Юрьевич

**Социальное партнерство как фактор повышения
конкурентоспособности предприятий
горно-металлургического комплекса**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и комплексами в промышленности)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва-2006

Диссертационная работа выполнена в ГОУ ВПО «Московский государственный институт стали и сплавов (технологический университет)» на кафедре экономики и менеджмента

Научный руководитель:
кандидат экономических наук, доцент Харитонов Е. Н.

Официальные оппоненты:
Доктор экономических наук, профессор Райков Ю.Н.,
кандидат экономических наук, доцент Карпенко В.П.

Ведущая организация: ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»

Защита состоится 29 июня 2006г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.132.01. при ГОУ ВПО «Московский государственный институт стали и сплавов (технологический университет)» по адресу: 119049 г. Москва, ГСП-1, Ленинский проспект, 4, ауд. 1138.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Московский государственный институт стали и сплавов (технологический университет)»

Автореферат разослан 29 мая 2006г.

Справки по телефону : 955-00-47

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических
наук, профессор

В.Ф. Михин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Одно из важнейших направлений современного стратегического менеджмента связано с созданием конкурентных преимуществ компаний, обусловленных действием ряда факторов: снижение себестоимости производимой продукции, повышение ее технических параметров и качества, внедрение инноваций, обеспечивающих рост производительности труда, совершенствованием управленческого мастерства менеджеров, а также формирование производственного, технического и

коммерческого персонала, имеющего высокий уровень квалификации, что позволяет хозяйствующим субъектам обеспечивать себе преимущественное положение на рынке.

В настоящее время ключевой составляющей бизнеса является процесс управления персоналом, который в развитых странах прошел в своем развитии несколько этапов, начиная от отсутствия каких-либо прав наемных работников и заканчивая формированием принципов социального партнерства. В результате получила свое окончательное подтверждение точка зрения, согласно которой экономический рост в значительной степени является производным от уровня «инвестиции в человека», что соответствует концепции развития человеческого капитала.

Необходимость анализа социально ответственного поведения организации, прежде всего, в отношении наемных работников, которое позволяет обеспечить конкурентоспособность продукции и повысить инвестиционную привлекательность хозяйствующего субъекта, обусловили актуальность исследований в части определения места и роли социального партнерства в процессе повышения конкурентоспособности промышленных предприятий России.

Целью диссертационного исследования является научное обоснование и разработка методических положений по повышению конкурентоспособности предприятий горно-металлургического комплекса на основе развития принципов социального партнерства.

В соответствии с поставленной целью в диссертационной работе решены следующие задачи:

- изучен мировой и российский опыт развития социального партнерства;
- определены сферы ответственности сторон социального партнерства при реализации важнейших конкурентных преимуществ организации;
- формализована методика оценки «социального статуса работающего» в качестве дополнительной составляющей категории «трудовой потенциал»;
- разработана экономико-математическая модель оценки уровня качества персонала, а также компании в целом исходя из принятой миссии и стратегии ее развития;
- подготовлена методика анализа социально-ответственного поведения бизнеса (социального аудита предприятий).

Объект исследования – процесс формирования конкурентоспособного персонала в рамках компаний горно-металлургического комплекса с обоснованием системы факторов, определяющих статус социально ответственного поведения бизнеса.

Предмет исследования – механизм становления системы социального партнерства как фактора повышения конкурентоспособности предприятий горно-металлургического комплекса.

Методологические основы исследования базируется на трудах зарубежных и российских ученых, занимавшихся проблемами формирования трудового потенциала организаций и оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Теоретическую основу исследования составили работы Аакера Д.А., Адамса К., Амстронга М., Ансоффа И., Брауна М., Брейли Р., Ван Хорна Дж., Дайле А., Джонсона Д., Дитхелма Г., Гундо Г., Жернигона Б., Кеннерли М., Кэмбелла Д., Майерса С., Нили М., Одера А., Олве Н., Петри К., Портера М. Сколза К., Стоунхауза Дж., Хольмута Х., Хьюстона Б., Чейза Р., Генкина Б.М., Грязновой А.Г., Карташовой Л.Г., Ковалева В.В., Карпенко В.П., Котляра Б.А., Лисина В.С., Никитина С.М., Никонова Д.А., Одегова Ю.Г., Панова В.В., Слезингера Г.Э., Степановой М.П., Травина В.В., Райкова Ю.Н., Юрьевой Т.В. и др.

Информационная база диссертации – материалы отраслевых экономико-статистических сборников, конференций и симпозиумов по вопросам практического опыта управления персоналом на крупнейших предприятиях комплекса, а также официальные данные финансовой и статистической отчетности ряда предприятий отрасли, не составляющих предмета коммерческой тайны.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- понятие «базовые стратегии конкуренции» расширено за счет включения в его состав стратегии «социального партнерства» (согласованных действий работодателей, государства и профсоюзов) в целях формирования конкурентных преимуществ компаний;
- показатель «трудовой потенциал организации» дополнен новым параметром – «социальный статус работающего»;
- использованы элементы экономико-математического моделирования уровня «трудового потенциала работающего» для оценки конкурентоспособности персонала;
- определены сферы ответственности сторон социального партнерства при реализации важнейших конкурентных преимуществ организации.

Практическая значимость работы определяется тем, что методические положения, разработанные в диссертации, дают отечественным горно-металлургическим компаниям необходимую теоретическую и методическую базу для обоснования эффективности вложений в мероприятия по созданию конкурентоспособного персонала.

Апробация работы. Результаты работы опробованы и внедрены на ОАО «Челябинский электродный завод», использованы Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России («АМРОС») и Региональным объединением работодателей предприятий черной металлургии «ПРОМАСС» (г. Челябинск) при разработке методических рекомендаций по проведению социального аудита на

предприятиях горно-металлургического комплекса, подготовке отраслевых тарифных соглашений, а также заключений коллективных договоров.

Основные положения работы докладывались и обсуждались на Международной научно-практической конференции «Человеческий потенциал и конкурентоспособность России» (г. Челябинск, 2005 г.), VI Международном Российско-Китайском симпозиуме «Государство и рынок» (г. Екатеринбург, 2005 г.), I Международной конференции «Металлургия: вопросы экономики и менеджмента» (МИСиС, г. Москва, 2005 г.), на научно-практических семинарах Московского государственного института стали и сплавов (2006 год).

Публикации. По результатам исследований опубликовано 13 печатных работ на 59,55 п.л., в том числе вклад диссертанта 25,02 п.л.

Структура и объем исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, 4 приложений, а также списка использованных источников из 103 наименований. Общий объем диссертации – 147 страниц. Работа содержит 12 таблиц, 6 рисунков.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Характеристика проблемы повышения конкурентоспособности предприятий горно-металлургического комплекса» отмечается, что поскольку ни одна компания не может обеспечить себе одновременно все конкурентные преимущества, необходим выбор приоритетов развития, позволяющих наилучшим способом реализовать сильные стороны деятельности хозяйствующего субъекта уже на этапе разработки стратегии.

В диссертационном исследовании предлагается блок факторов, определяющих характер источника конкурентного преимущества организации (снижение себестоимости, дифференциация продукции, сегментирование рынка и немедленное реагирование на его потребности, внедрение инновационных технологий) дополнить еще одним – «социальное партнерство», представляющего собой систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов государства, бизнеса и наемных работников, а также способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации, как корпоративных интересов, так и социальных целей общества в целом.

Следует отметить, что наиболее устойчивое конкурентное преимущество возникает у компаний в том случае, когда конкуренты не могут скопировать уникальные таланты работников, производительность, гибкость, инновации, т.е. все то, что обеспечивает нанятый на работу персонал.

Взаимосвязь между основными направлениями конкурентной борьбы и формами управления человеческими ресурсами, определенную Л. Портером (табл. 1) автор диссертационного исследования расширил использованием понятия «социальное партнерство», призванного обеспечить конкурентное преимущество хозяйствующего субъекта и отрасли в целом при формировании в организации современного механизма управления персоналом.

Современный этап развития российской экономики требует от менеджеров применения качественно новых способов управления, обеспечивающих предприятиям горно-металлургического комплекса долговременные конкурентные преимущества в виде транспортной, сырьевой, топливной и экологической безопасности совершенного сортамента и улучшения качества продукции, инвестиций в основное производство и техническое перевооружение, осуществления четкой

Сопряжение стратегий управления человеческими ресурсами
и конкурентной борьбы

Стратегия конкурентной борьбы	Стратегия управления человеческими ресурсами		
	Обеспечение ресурсами	Развитие человеческого ресурса	Вознаграждение
Достижение конкурентного преимущества через нововведение	Набор и удержание высоко квалифицированных работников	Развивать стратегические способности и увеличивать возможности для расширения способностей к инновациям, усиливать интеллектуальный капитал организации	Обеспечивать финансовые стимулы и вознаграждение, а также признание за успешные инновации
Достижение конкурентного преимущества через повышение качества	Использование усложненных процедур отбора при приеме на работу, чтобы взять людей, которые с наибольшей вероятностью привнесут высокое качество продукции и оказываемых услуг	Поощрять развитие и внедрение процессов управления знаниями, поддерживать инициативы, направленные на целенаправленное профессиональное обучение в целях повышения качества работы организации	Согласовывать вознаграждение с достижением высоких показателей качества
Достижение конкурентного преимущества через лидерство в издержках	Разрабатывать процедуры приема на работу сотрудников, которые с большей вероятностью будут приносить добавленную стоимость. Гуманно проводить сокращение штата	Обеспечивать профессиональное обучение в соответствии с насущными потребностями бизнеса и в целях повышения эффективности затрат	Оптимизация выплат вознаграждения, чтобы не приводили к ненужным затратам
Достижение конкурентного преимущества путем приема на работу людей лучших, чем у конкурентов	Применение процедур приема на работу, основанных на тщательном анализе способностей, необходимых	Развитие процессов организационного обучения, самообучения посредством планов личного	Взаимоувязывать показатели работы сотрудников через финансовые и нефинансовые показатели вознаграждения с

	организации	развития	уровнем профессионального мастерства.
Достижение конкурентного преимущества посредством реализации принципа «социального партнерства»	Формирование совместных обязанностей сторон партнерства (работодатель, работник, профсоюзы)	Формирование взаимных обязательств по проблемам здоровья, быта, культуры и духовности, как отдельных работников, так и членов их семей	Привлечение работников к участию в распределении прибыли

финансовой стратегии в целях глобализации и региональной интеграции, оптимизации организационных структур, в том числе и за счет освобождения от непрофильных активов, а также диверсификации производственно-хозяйственной деятельности и создания благоприятных условий для решения проблемы взаимоотношений с профсоюзами и государством.

Следует отметить, что в последние годы предприятия горно-металлургического комплекса активно занимаются вопросами повышения уровня социальной ответственности бизнеса. В частности, не уменьшается адресный «социальный пакет», направленный на формирование условий для всестороннего развития персонала, что помогает организациям получить дополнительные конкурентные преимущества на рынке металлопродукции.

Во второй главе «Социальное партнерство как фактор повышения конкурентоспособности предприятий» отмечено, что конкурентоспособность экономики страны в целом, а также отдельных хозяйствующих субъектов невозможно обеспечить без решения социальных проблем, поскольку политика России как социального государства, должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие каждого члена общества. При этом указанные параметры не могут быть обеспечены без социально ответственного поведения бизнеса, реализуя общие принципы которого, хозяйствующие субъекты объективно нуждаются, с одной стороны, в государственной поддержке, а с другой – в координации своих действий под непосредственным влиянием профсоюзов.

Социальное партнерство как специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой, характеризуется следующими чертами:

– принципиальная общность при существующих частных различиях социальных, экономических и политических интересов;

- достижение социального консенсуса (при котором собственник может обеспечить себе стабильное конкурентное преимущество, а наемный работник – достойное социальное положение);
- объективная заинтересованность всех социальных групп во взаимодействии друг с другом.

Поскольку социальное партнерство представляет собой форму социально ответственного поведения работодателей, государства и профсоюзов в части социальных расходов (здравоохранение, образование, социальное обеспечение, жилищно-коммунальное хозяйство, спорт, культура и т.п.), при его развитии речь должна идти не просто об участии работодателя в решении социально-бытовых проблем работников организации, но именно о взаимном социально-ответственном поведении взаимодействующих сторон.

По мнению диссертанта, действия сторон социального партнерства должны способствовать повышению конкурентоспособности промышленности как материальной основы создания и справедливого распределения доходов. При этом следует избегать ошибок европейских стран, где принятая ранее слишком жесткая регламентация системы трудовых и социальных отношений приводит в настоящее время к снижению конкурентоспособности продукции, в том числе из-за повышения ее себестоимости. В этой связи России предстоит создать новую и усовершенствовать существующую правовую базу партнерства, сформировать надежно действующие механизмы, способствующие урегулированию, например, коллективных трудовых споров.

Несмотря на то, что государство, как социально ответственный партнер, реализовало в последнее время ряд конкретных мер, создающих условия для повышения конкурентоспособности предприятий горно-металлургического комплекса, все же остались не до конца решенными определенные проблемы: защита интересов отечественных производителей на внутреннем и внешнем рынке; отсутствие налоговых льгот при осуществлении инвестиций в развитие производства и жилищного строительства; не достаточно эффективная государственная амортизационная и инвестиционная политика; реструктуризация неэффективных производственных мощностей; определение границ социальной ответственности бизнеса. Однако, целенаправленные действия сторон социального партнерства (квотирование импорта и экспорта, разработка международной инвестиционной программы, внесение необходимых поправок в Налоговый Кодекс РФ, пересмотр состава амортизационных групп для оборудования, используемого в металлургии, разработка комплексной программы реструктуризации отрасли, предоставление льготных инвестиционных

кредитов, определение границ социальной ответственности бизнеса) способны решить указанные проблемы.

Для формирования и реализации стратегии развития конкурентоспособного персонала бизнес должен выработать свою позицию по всем проблемам уровня жизни наемных работников и членов их семей, в том числе повышения рождаемости, улучшения качества и объема медицинских услуг и т.п., решение которых должно быть зафиксировано в социальном паспорте организации.

Рассмотрение диссертантом, с позиций достижения конкурентоспособности организаций, особенностей развития социального партнерства в России, дополнено анализом состояния профсоюзного движения и существующего опыта взаимоотношений бизнеса горно-металлургического комплекса с государством и профсоюзами.

В третьей главе «Методика сравнительной оценки уровня трудового потенциала работающих и социального партнерства» рассмотрен процесс формирования конкурентоспособного персонала через понятие «трудо́вой потенциал» (LP (*labour potential*)), включающий в себя здоровье (H (*health*)), нравственность и умение работать в коллективе (M_{or} (*morality*)), творческий потенциал (C_rP (*creative potential*)), активность (A_{ct} (*activity*)), организованность и асерти́вность (O_{rg} (*organization*)), образование (E_d (*education*)), профессионализм (P_{rof} (*professionalism*)), ресурсы рабочего времени (RWT (*resources of working time*)) и социальный статус человека (SS (*the social status*)) (1):

$$LP = f(H; M_{or}; C_rP; A_{ct}; O_{rg}; E_d; P_{rof}; RWT; SS). \quad (1)$$

Исходя из оценки уровня трудового потенциала каждого сотрудника экономического субъекта (LP_{ij}) может формироваться комплексная оценка трудового потенциала коллектива подразделений предприятия и всей организации в целом ($LP_{Ent(Div)}$) (2):

$$LP_{Ent(Div)} = \sum_{i=1}^n LP_i, \quad (2)$$

где n – численность сотрудников организации (подразделения предприятия).

Расчет большинства показателей, формирующих трудовой потенциал (x_f) требует сравнения фактических данных с оптимальными (эталонными) значениями (x_{opt}), определенными исходя из условий достижения миссии компании (3):

$$\frac{x_f}{x_{opt}} \rightarrow 1. \quad (3)$$

В целях комплексного анализа уровня трудового потенциала работающих возможна балльная оценка соответствия каждого анализируемого фактора его эталонным (максимально возможным) параметрам, например, по индивидуальной 100-балльной шкале, соответствующей значениям коэффициента, рассчитываемого по формуле 3.

Сопоставление исследуемого показателя со своим эталонным значением позволяет оценить уровень качества персонала по конкретному направлению оценки трудового потенциала (рис. 1).

Для расчета эталонных и фактических значений показателей, характеризующих каждую компоненту трудового потенциала, необходимо сформировать экономико-математическую модель конкурентоспособного персонала, учитывающую индивидуальную специфику деятельности конкретного хозяйствующего субъекта, в которой достаточно подробно должны быть представлены требования работодателя по каждому исследуемому параметру (4):

$$LP_{Ent (Div)} \rightarrow \max . \quad (4)$$

В качестве ограничений при этом выступает средний уровень заработной платы по конкретной категории персонала, который может предложить работодатель, и определенная величина расходов, связанных с социальной ответственностью бизнеса.

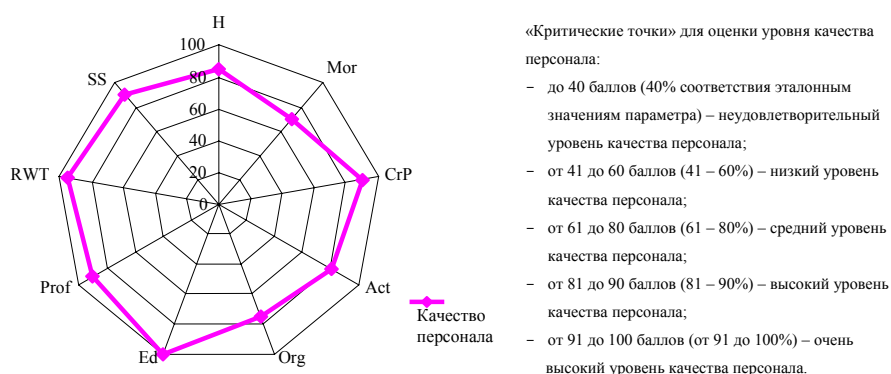
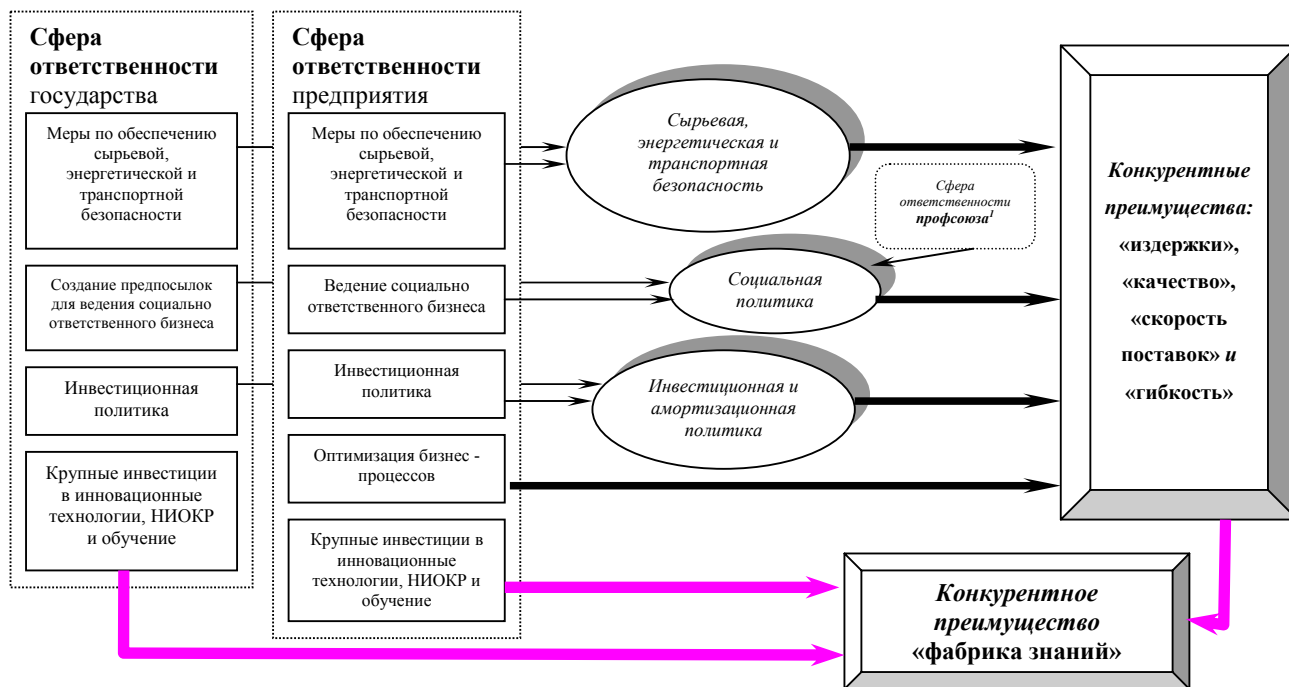


Рис. 1. Уровень качества персонала по 100-балльной шкале (условный пример)

Для оценки эффективности управления человеческими ресурсами необходим анализ соответствующих расходов организации, направленных на улучшение определенных параметров трудового потенциала коллектива в целом (табл. 2).

Поскольку в законодательных актах, регламентирующих отношения социального партнерства определение «конкурентоспособность» отсутствует, в диссертации выполнено разграничение сфер ответственности сторон (рис. 2) и их конкретизация при реализации конкурентного преимущества «издержки» (табл. 3).



1 – Сфера ответственности профсоюза представляет собой согласование параметров ведения социально ответственного бизнеса.

Рис. 2. Сферы ответственности сторон социального партнерства при реализации всех конкурентных преимуществ

Таблица 2

Развитие трудового потенциала

Компоненты трудо- вого потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		Направления деятельности социального партнерства	Методика расчета стохастической зависимости улучшения определенной компоненты трудового потенциала от расходов предприятия
	Человек	Предприятие		
Здоровье ($+\Delta H$)	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней.	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Расходы для обеспечения здоровья персонала.	Система обязательного и добровольного социального и медицинского страхования ($E_{VSMI} + E_{VSMI}^w$). Охрана труда (E_{LS}). Обеспечение здоровья (лечение и отдых) персонала, а также членов их семей ($E_{T\&R}$).	$+\Delta H = f(E_{VSMI} + E_{VSMI}^w + E_{T\&R} + E_{LS})$
Нравственность ($+\Delta M_{or}$)	Отношения к окружающим.	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество. Воровство.	Организация праздничных и культурных мероприятий ($E_{C\&CA}$). Система внутренней безопасности (E_{SIS}).	$+\Delta M_{or} = f(E_{SIS} + E_{C\&CA})$
Творческий потенциал ($+\Delta C_{rP}$)	Творческие способности.	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость.	Выплаты за изобретения, патенты, рационализаторские предложения ($E_{I,P\&RI}$). Производство новых изделий (E_{NP}). Применение инновационных технологий (E_{IT}). Осуществление НИОКР ($E_{R\&DW}$). Социальные и промышленные инвестиции ($SInv$, $IInv$).	$+\Delta CP \& A_{\alpha} = f(E_{I,P\&RI} + E_{NP} + E_{IT} + E_{R\&DW})$
Активность ($+\Delta A_{ct}$)	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость.			
Организованность и assertивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность.	Повышение трудовой дисциплины (E_{ILD}). Модернизация рабочего места (E_{MWP}).	$+\Delta O_{\alpha} = f(E_{ILD} + E_{MWP})$

ь ($+\Delta O_{rg}$)	ть, обязатель ность, порядочно сть, доброжел ательност ь.	Эффективное сотрудничест во.		
Образ овани е ($+\Delta E_d$)	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе. Наличие ученой степени, специальн ых сертифика тов (дипломов).	Доля специалистов с высшим и средним образование м, с ученой степенью, со специальным и сертификата ми в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификаци и персонала.	Система повышения квалификации работающих (E_{SIPSP}). Затраты на образование сотрудников и членов их семей (E_{SEdC}). Система образовательного кредитования (E_{EdP}).	$+\Delta E_d = f(E_{SIPSP} + E_{SEdC} + E_{EdP})$
Компо ненты трудо вого потенц иала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		Направления деятельности социального партнерства	Методика расчета стохастической зависимости улучшения определенной компоненты трудового потенциала от расходов предприятия
	Человек	Предприятие		
Профе ссиона лизм ($+\Delta P_{rof}$)	Умения. Уровень квалифика ции.	Качество продукции. Потери от брака.	Система менеджмента качества (E_{SQM}). Наставничество (E_{TM}).	$+\Delta P_{rof} = f(E_{SIPSP} + E_{EdP} + E_{SQM} + E_{TW})$
Ресурс ы рабо чего време ни ($+\Delta RWT$)	Время занятости в течение года.	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника.	Организация эффективного использования рабочего времени (минимизация потерь и простоев) (E_{EU-WH}).	$+\Delta RWT = f(E_{EU-WH})$
Социа льный статус ($+\Delta SS$)	Наличие собственн ого жилья, другого движимого и недвижим ого имущества.	Доля сотрудников, обеспеченны х собственным жильем (по нормам). Затраты на предоставлен ие займов	Пенсионное страхование (E_{PI}). Материальная помощь (E_{SP}), благотворительност ь (E_{Ch}). Система жилищного и прочего кредитования (E_{Cr}). Система	$+\Delta SS = f(E_{Cr} + E_{SSW\&F} + E_{SP}(E_{MA} + E_{Ch}) + E_{PI})$

	Использование различных социальных благ.	сотрудникам и различных социальных благ.	социальной поддержки трудящихся и членов их семей ($E_{SSW\&E}$).	
--	--	--	---	--

С точки зрения диссертанта, содержание социальных обязательств каждой стороны социального партнерства должно получить отражение в Генеральном соглашении, представляющем собой форму конкретизации позиции участников отраслевых и региональных тарифных соглашений, а также коллективных договоров.

При непосредственном участии диссертанта Региональным объединением работодателей «ПРОМАСС» были разработаны «Методические рекомендации по заключению соглашений и коллективных договоров», в которых определены параметры социально ответственного поведения сторон социального партнерства, способствующего повышению уровня конкурентоспособности предприятий горно-металлургического комплекса. Одновременно были разработаны «Методические указания по анализу социально ответственного поведения бизнеса (социальному аудиту предприятия)», которые состоят из 14 разделов, раскрывающих с различных сторон социально ответственное поведение бизнеса: от используемых инструментов управления до осуществления реальных социальных затрат.

По мнению диссертанта, проведение сравнительного анализа деятельности организаций отрасли и/или региона с использованием вышеуказанных Методических указаний будет способствовать формированию стратегии развития компании с определением ключевых показателей эффективности, достижение которых гарантирует высокую конкурентоспособность продукции.

По предложенной методике оценки уровня качества персонала диссертантом были осуществлены расчеты на информационной базе ОАО «Челябинский электродный завод» за 2000 – 2005 годы (табл. 4).

Персонал предприятия характеризуется следующими данными: численность работающих - около 2,6 тыс. чел., из которых 50,0% (и 1/3 работников – женщин) работают в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (повышенный уровень шума, запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны), что связано со спецификой используемой технологии производства электродов.

Таблица 4

Результаты анализа уровня качества трудового потенциала ОАО «ЧЭЗ»
(по данным статистической отчетности)

Компоненты трудового потенциала	Один из ключевых показателей, используемых для	2000 год	2005 год	Относительное отклонение
---------------------------------	--	----------	----------	--------------------------

	анализа уровня качества трудового потенциала кадров			
Здоровье	Среднее количество человеко-дней болезни (приходящихся на рабочие дни по календарю) на 1 работника списочного состава, чел.-дней	8,0	8,8	10,0%
Нравственность; образование	Коэффициент текучести кадров	25,5%	26,0%	2,0%
Творческий потенциал и активность	Общая сумма вознаграждений за изобретения и рационализаторские предложения, тыс. руб.	6,0	0,0	-100,0%
Организованность и асертивность	Количество уволенных не по собственному желанию, чел.	159	113	-28,9%
Профессионализм	Производительность труда на 1 работника списочного состава (в ценах 2005 года), тыс.руб.	434,2	535,9	23,4%
Ресурсы рабочего времени	Фактически отработанное время 1 работником списочного состава за год, чел.-дней	1 735,8	1 678,9	-3,3%
Социальный статус	Коэффициент социальной стабильности $\frac{\bar{W}}{1+Q_D}$, где $\bar{W}$ – средняя заработная плата, Q_D – количество иждивенцев, приходящихся на 1 работающего	1,4	1,43	2,1%

Установленные законодательно льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда, предприятием осуществляются в полном объеме.

Помимо этого, имеет место дополнительная социальная поддержка трудящихся, и реализуются различные социальные программы.

В целом, несмотря на общее неустойчивое финансовое состояние ОАО «Челябинский электродный завод» осуществляет, по возможности, целенаправленные инвестиции в человеческий капитал в соответствии с определенной миссии, на основе которой сформированы ключевые параметры оценки компонент трудового потенциала работников.

Однако официальная публичная финансовая и статистическая отчетность организаций не содержит сведений, полностью раскрывающих затраты предприятия, способствующие повышению уровня качества его персонала. В этой связи необходима разработка общепринятых стандартов социальной отчетности хозяйствующих субъектов, чтобы облегчить доступ к информации, позволяющей определить эффективность целевых программ, улучшающих качество трудовых ресурсов и тем самым повышающих уровень конкурентоспособности предприятия.

ВЫВОДЫ

1) Управление конкурентоспособными преимуществами организаций в развитых странах последовательно прошло несколько этапов, которые в более короткие сроки должны быть повторены в России.

2) Учитывая существующие социально-экономические проблемы российского бизнеса, конкурентные преимущества организаций целесообразно создавать по всем известным пяти направлениям, а также используя стратегию «эффективное социальное партнерство», выдвигая в качестве важнейшего условия создание конкурентоспособного персонала.

3) Соблюдение основ социального партнерства и социально ответственное поведение работодателя – это инструменты предотвращения рисков бизнеса. Уменьшить вероятность рискованного события при взаимодействии бизнеса с государством и профсоюзами, сформировать с их участием благоприятную для хозяйствующего субъекта социальную среду можно только на основе последовательной реализации принципов трипартизма.

4) В настоящее время институты трипартизма как в отдельных отраслях, так и в регионах России в основном сложились. Однако многие методические вопросы, отражающие степень влияния социального партнерства на обеспечение целей бизнеса, находятся в стадии становления.

5) Баланс интересов работодателя и профсоюза должен быть основан на приоритетности требований конкурентоспособности компании при обязательном соблюдении правил социально ответственного поведения бизнеса.

6) Стратегия формирования конкурентоспособного персонала предполагает определенные «социальные расходы» предприятия, предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах, которые не должны содержать обязательств работодателя, не соответствующих достоверным прогнозам финансовых возможностей компании.

7) Даже в крупных компаниях необходима максимально возможная индивидуализация трудовых отношений на основе трудовых договоров, предусматривающих установление льгот и компенсаций, необходимых для реализации жизненной стратегии работника, с учетом финансового положения предприятия и вклада конкретного сотрудника в результаты деятельности компании.

8) Краткий обзор итогов и перспектив развития ряда предприятий горно-металлургического комплекса свидетельствует о необходимости активизации деятельности по повышению конкурентоспособности предприятий отрасли по всем важнейшим направлениям.

9) Для повышения прозрачности официальной публичной финансовой отчетности организации в части ее действий как социально ответственного партнера необходима разработка общепринятых стандартов социальной отчетности хозяйствующих субъектов.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Котляр Б.А., Медведев А.Ю., Панов В.В. Показатели эффективности социального партнерства // Цветные металлы. – 2004. – № 11. – с. 7 – 14 (0,6 п.л., в том числе 0,2 п.л. соискателя)
2. Медведев А.Ю., Панов В.В. Поведению бизнеса – социальный аудит // Сб. тр. Междунар. науч.-практич. конф. «Человеческий потенциал и конкурентоспособность России» – Челябинск: УрСЭИ АТиСо, 2005. – с. 233 – 238 (0,2 п.л., в том числе 0,1 п.л. соискателя)
3. Медведев А.Ю., Панов В.В. Социальное партнерство как важное условие достижения конкурентоспособности российских товаропроизводителей // Сб. тр. Междунар. науч.-практич. конф. «Человеческий потенциал и конкурентоспособность России» – Челябинск: УрСЭИ АТиСо, 2005. – с. 239 – 244 (0,2 п.л., в том числе 0,1 п.л. соискателя)
4. Панов В.В., Медведев А.Ю. Социальное ответственное поведение бизнеса: теория и практика // М.: Издательство «ОПУС», 2005. – 232 с. (14,5 п.л., в том числе 2,75 п.л. соискателя)
5. Медведев А.Ю., Панов В.В. Социальные бизнес - цели как долговременная стратегия отечественных предприятий // Сб. тр. VI Междунар. Российско-Китайском симпозиума «Государство и рынок» – Екатеринбург: УрО РАН, 2005. – с. 167 - 170 (0,2 п.л., в том числе 0,1 п.л. соискателя)
6. Медведев А.Ю. Нормативно-методическая база социального партнерства как основа повышения конкурентоспособности промышленных предприятий // Вестник ЮУрГУ. Серия «Рынок: теория и практика» – Челябинск: ЮУрГУ, 2005. – № 5 (45). – Выпуск 1. – с. 126 – 132 (0,7 п.л.)
7. Панов В.В., Медведев А.Ю., Олейник П.В. Социальная ответственность социальных партнеров // Цветные металлы. – 2005. – № 5-6. – с. 7 – 14 (0,9 п.л., в т.ч. 0,3 п.л. соискателя)
8. Котляр Б.А., Медведев А.Ю. Взаимодействие государства и бизнеса – путь формирования конкурентоспособного специалиста // Металлург. – 2005. – № 9 – с. 20 – 26 (0,8 п.л., в т.ч. 0,4 п.л. соискателя)
9. Котляр Б.А., Медведев А.Ю., Беленцов А.Б. Конкурентоспособность металлургии – цель социального партнерства // Цветные металлы. – 2005. – № 11. – с. 8 – 18 (1,2 п.л., в т.ч. 0,4 п.л. соискателя)
10. Медведев А.Ю., Харитонов Е.Н. Соблюдение принципов социального партнерства как условие конкурентоспособности металлургических предприятий // Металлург, 2006. – № 1. – с. 13 – 14 (0,25 п.л., в том числе 0,12 п.л. соискателя).

11. Котляр Б.А., Медведев А.Ю., Беленцов А.Б. Ошибки перевода // Цветные металлы. – 2006. – № 3 – с. 4 – 11 (0,9 п.л., в т.ч. 0,3 п.л. соискателя)
12. Котляр Б.А., Медведев А.Ю. «Социальное партнерство и конкурентоспособность» // М.: ОАО «Типография «Новости», 2006. – 614 с. (38,4 п.л., в т.ч. 19,2 п.л. соискателя)
13. Котляр А.Б., Медведев А.Ю. Социальное партнерство и конкурентоспособность // Цветная металлургия, 2006. – № 4. – с. 22 – 27 (0,7 п.л., в том числе 0,35 п.л. соискателя)